CÓDIGO ÉTICO

A LA PAR

Juntos transformamos la sociedad

Fundación A LA PAR ~ Distintivo de Marca Registrada, correspondiente a la razón social Fundación Carmen Pardo-Valcarce ~ G-79571014. Este documento fue aprobado por el Patronato, el 22 de Junio de 2017.

ÍNDICE 1

CONTROL DE CAMBIOS 3
CARTA DE LA PRESIDENTA 4
I.- OBJETIVO 5
II.- MISIÓN, VISIÓN, VALORES 5
III.- DESTINATARIOS 6
IV.- FUNCIONES DE LOS IMPLICADOS 7
1.- Patronato. 7
2.- Comité de Dirección. 7
3.- Trabajadores. 7
V.- COMPROMISOS Y PAUTAS DE CONDUCTA 8
1.- Derechos Humanos 8
2.- Lucha contra el abuso y el maltrato 9
3.- Protección de datos personales y prevención de daños informáticos 10
4.- Patrimonio y actuación socioeconómica. 11
5.- Derechos Laborales 11
6.- Respeto e Igualdad 12
7.- Salud y Seguridad en el trabajo 13
8.- Protección de la Salud 13
9.- Protección del Medio Ambiente 14
10.- Política Anticorrupción 15
11.- Defensa del Mercado y de los Consumidores 15
12.- Respeto de la Propiedad Intelectual e Industrial 16
13.- Cumplimiento de obligaciones con Hacienda y Seguridad Social 16
14.- Transparencia contable y económica y prevención del blanqueo 17
15.- Compromiso social 18
VI.- PUBLICIDAD DEL CÓDIGO 18
VII.- INCUMPLIMIENTO 18
VIII.- SISTEMA DISCIPLINARIO 19
IX.- COMITÉ DE CUMPLIMIENTO 20
X.- APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR 20

CONTROL DE CAMBIOS

Identificación y descripción:

TÍTULO	Código de Ético de la Fundación A LA PAR		
DESCRIPCIÓN	Valores y pautas de conducta aplicables al Patronato, Presidencia, Comité de Dirección y trabajadores		
FECHA	20/06/2016		
REVISADO POR	COMITÉ DE DIRECCIÓN	FECHA	20/06/2016
APROBADO POR	PATRONATO	FECHA	22/06/2016

Formato:

IDIOMA	Castellano
SOPORTE	Papel, Electrónico

Registro de versiones:

FECHA	EDICIÓN	REVISIÓN	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
20/06/2016	00.00	0	PMS/VLC (HELAS Consultores)	Edición inicial
26/05/2020	1	1	C.O.	Protección de la salud
08/04/2021	2	1	Empleo	Derechos laborales

CARTA DE LA PRESIDENTA

Queridos amigos,

Para organizaciones como la nuestra, que peleamos por un mundo cada día mejor, cumplir con la legalidad, como desglosa este código, es el mínimo que nos debemos exigir. Por tanto este código sienta las bases para ser cada día mejores profesionales y mejores personas, pero estoy segura, con los valores que compartimos y que nos enseñamos todos los días, que nuestro objetivo debe ser ir aún más allá como organización y familia que somos.



Almudena Martorell Cafranga
Presidenta de la Fundación A LA PAR

I.- OBJETIVO

La FUNDACIÓN A LA PAR (en adelante "la FUNDACIÓN") ha mantenido a lo largo de toda su historia un compromiso con todos sus interlocutores basado en unos valores y principios éticos que guían el funcionamiento de la FUNDACIÓN y que ya forman parte de su cultura interna.

El presente Código Ético (en adelante el "Código") recoge estos valores y principios que serán aplicables tanto a la FUNDACIÓN como a todas aquellas entidades que se adhieran al mismo.

El objetivo del Código es orientar a todos los miembros de la FUNDACIÓN (Patronato, Presidencia, Comité de Dirección, Dirección y Trabajadores), así como a las entidades adheridas y cualquier otro tipo de personal al servicio de sus fines fundacionales en el desempeño de su trabajo diario al servicio de las personas con discapacidad intelectual.

El Código ofrece unas pautas de comportamiento para que, con la diligencia e integridad debidas, los miembros de la FUNDACIÓN sean capaces de evitar o minimizar la posibilidad de que se den malas prácticas tanto en lo que afecta a los recursos utilizados como a la propia actividad fundacional desarrollada.

II.- MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Misión

La FUNDACIÓN trabaja por los **derechos** y la **participación** de las personas con **discapacidad intelectual** en nuestra sociedad.

Allá donde encuentran barreras, la FUNDACIÓN **diseña apoyos** que ayudan a tender puentes.

Visión

La FUNDACIÓN pretende ser **referente y generador de transformación social** en el ámbito de la discapacidad intelectual, siempre buscando la **excelencia** en la gestión.

Asimismo, se persigue un **crecimiento** que permita sostener a todos los que forman parte de esta familia, creando un **sostenimiento de** futuro para la Fundación y sus integrantes.

Valores

- ✓ **Justicia e igualdad. Derechos** fundamentales iguales para todos, redistribuyendo oportunidades.
- ✓ **Gestión ética, coherente y transparente**. Especial apoyo a las personas con menos **recursos económicos**.
- ✓ **Sostenibilidad. Participación plena** de las personas con **discapacidad intelectual** haciendo nuestra sociedad más **sostenible**. Actividades y estructura diseñadas desde una perspectiva de sostenibilidad, velando por su capacidad de **generación de recursos propios**.
- ✓ **Diversidad. Diversidad** como fuente de riqueza. Plantilla diversa y con gran representación de trabajadores con **discapacidad**.

Este Código, junto con otras políticas y reglamentaciones internas aprobadas como la **Política Anticorrupción o la Política de Igualdad**, son una muestra del compromiso de la organización con el cumplimiento de las leyes, el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.

III.- DESTINATARIOS

El Código va dirigido a los miembros del Patronato y miembros del Comité de Dirección y en general a todo el personal que forma parte de la organización y de las entidades adheridas, sin importar el tipo de contrato que tengan, la posición que ocupen o el lugar donde trabajen. Todos ellos quedan obligados a conocer y cumplir el presente Código y colaborar en su correcta implantación.

La FUNDACIÓN promoverá entre sus clientes, proveedores y empresas colaboradoras, así como su personal voluntario, la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las que se definen en este Código.

La aplicación del Código podrá extenderse contractualmente a cualquier otra persona física o jurídica que mantenga relaciones comerciales y de colaboración y participación con la FUNDACIÓN cuando, por el objeto de dicha relación, sus actividades puedan afectar a la reputación de la FUNDACIÓN.

IV.- FUNCIONES DE LOS IMPLICADOS

1.- Patronato.

La involucración activa del Patronato es indispensable para transmitir a todos los interesados un mensaje claro, de palabra y acción, de que la FUNDACIÓN cumplirá con sus obligaciones sirviendo de ejemplo para todos.

Por ello, se asegurará de que se asignan los recursos necesarios para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar la Cultura de Cumplimiento en el seno de la FUNDACIÓN y el cumplimiento en concreto del presente Código.

2.- Comité de Dirección.

La Presidencia y el Comité de Dirección han de demostrar su liderazgo y compromiso respecto del cumplimiento del presente Código y serán un modelo para los trabajadores.

Se espera de ellos que presten la máxima atención al cumplimiento de los valores y principios de este Código tanto en sus propias acciones como por parte de los trabajadores que estén bajo su dirección, y que demuestren, en todas sus actuaciones, un compromiso pleno con el proyecto fundacional así como una dedicación responsable y proactiva en sus objetivos.

Asimismo, habrán de fomentar un ambiente en el cual, tanto sus trabajadores como sus familias o personas que de ellos dependan, se sientan en libertad para expresar sus preocupaciones sin temor a represalias y participar activamente en la gestión y resolución de incidentes y cuestiones relacionadas con el cumplimiento del Código.

3.- Trabajadores.

Los trabajadores han de comprometerse con los valores y principios recogidos en el Código y se espera de ellos que desempeñen las funciones que les hayan sido asignadas siguiendo en todo momento las políticas, procedimientos y procesos establecidos y aprobados.

Asimismo, se espera de los trabajadores que participen en aquellas iniciativas formativas que le sean propuestas o incluso que propongan acciones formativas que puedan ser de interés general para todos en materia de Cumplimiento Normativo.

Por último, los trabajadores han de sentirse con la libertad y confianza suficientes para informar sobre preocupaciones, cuestiones o fallos en el sistema, ya sea dirigiéndose directamente a sus superiores o a través del canal ético. Han de ser una fuente de opinión para la FUNDACION con el objetivo de la mejora continua.

V.- COMPROMISOS Y PAUTAS DE CONDUCTA

1.- Derechos Humanos

Declaración Universal de Derechos Humanos: "*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".*

> *"Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH).*

Quedan prohibidas manifestaciones u acciones de cualquier tipo que fomenten o promuevan en el seno de la FUNDACIÓN el odio, hostilidad, discriminación o violencia contra las personas, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

Asimismo, la FUNDACION, en la gestión de sus relaciones con clientes, proveedores y/o voluntarios, promueve la relación con socios que respeten las buenas prácticas en relación con los derechos humanos.

La FUNDACIÓN integra en sus principios y protocolos las directrices de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, a la cual se adhiere España el 30 de marzo del 2007. En dicha Convención se reafirma la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación.

La FUNDACIÓN tiene asimismo presentes en su actuación: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención contra la tortura y otros tratos o Penas crueles, inhumanos o degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Por último, la FUNDACIÓN reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre la persona y la sociedad, existiendo barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Por ello se rechazará especialmente cualquier discriminación por motivo de discapacidad.

2.- Lucha contra el abuso y el maltrato

La FUNDACIÓN, desde sus inicios, lucha contra la desigualdad y a favor de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, un colectivo que, desafortunadamente, es especialmente vulnerable a sufrir abusos y maltrato.

Con ese objetivo, la FUNDACIÓN trabaja activamente en la prevención de cualquier tipo de situación de abuso o maltrato a las personas con discapacidad intelectual, fruto de lo cual ha puesto en marcha una Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual que persigue este fin en todo el territorio nacional.

Más concretamente la FUNDACIÓN trabaja para establecer un entorno seguro que defienda a sus usuarios adultos, pero también a los niños y niñas que se encuentran bajo su protección y a aquellos otros que acuden a sus instalaciones en el marco de actividades lúdicas o extraescolares organizadas en las

instalaciones. En ese sentido, todo el personal se somete a los controles establecidos por la normativa vigente en materia de protección a la infancia y a la adolescencia.

En el marco de la lucha contra el abuso y el maltrato, la FUNDACIÓN ha aprobado políticas y protocolos que pretenden prevenir la existencia de situaciones de agresión sexual, acoso y los abusos sexuales, pornografía o corrupción infantil, incluyendo el exhibicionismo o el ejercicio de la prostitución.

Este conjunto de medidas, documentos, actividades y recursos se ha plasmado en el Plan de Centro de la FUNDACIÓN, iniciativa que se enmarca dentro del Dispositivo en Red para la Prevención, Detección y Actuación (PREDEA) en casos de abuso a personas con discapacidad intelectual de la Comunidad de Madrid.

3.- Protección de Datos Personales y prevención de daños informáticos

La FUNDACIÓN, en el desarrollo de todas sus actividades, busca la protección de la privacidad de las personas acogidas en su seno y la seguridad de los sistemas informáticos.

Se protege así la privacidad y el acceso a los datos de los usuarios y el uso indebido de su imagen o la difusión y revelación de los datos que atenten contra el honor, la dignidad y la propia imagen.

Se establece para todo el personal con acceso a datos personales la obligación de cumplir con el deber de secreto y el compromiso de confidencialidad, teniendo a su disposición el Manual de Pautas para el cumplimiento de la LOPD.

El personal únicamente deberá tratar datos personales de clientes, usuarios, proveedores, trabajadores o solicitantes de empleo para fines legítimos y con el consentimiento informado del titular de los mismos salvo las excepciones legalmente previstas. Asimismo, deberán cumplirse las medidas de seguridad establecidas para la protección de estos datos evitando así su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Asimismo, se sensibiliza a los trabajadores para que realicen un uso responsable de herramientas informáticas, así como a no utilizar las mismas para cometer actos ilegales contra la intimidad o infringir las directrices de no discriminación, acoso en el trabajo o cualquier otra razón ajena al uso lógico en los puestos de trabajo.

Los sistemas informáticos de la FUNDACIÓN no se utilizarán de forma abusiva, ni para fines personales o actuaciones que pudieran afectar a la reputación de la FUNDACIÓN. Así deberán cumplir los procedimientos y normas internos establecidos.

El acceso a sistemas informáticos con datos de carácter personal se regula en el Manual de Funciones y Obligaciones del Personal.

4.- Patrimonio y actuación socioeconómica.

La FUNDACIÓN defiende en todo momento una actuación responsable encaminada a preservar y proteger su propio patrimonio como elemento básico que le permite desplegar sus actividades en favor de las personas con discapacidad intelectual.

El personal de la FUNDACIÓN habrá de actuar en todo momento con transparencia en la gestión económica con el fin de evitar la comisión de irregularidades tales como apropiación indebida, administración desleal o permitan situaciones de insolvencia.

En su contacto con los clientes, la FUNDACIÓN establece protocolos de comportamiento responsable encaminados a ofrecer transparencia en los precios, calidades ofrecidas de sus productos y procesos productivos y a la atención de las reclamaciones. Asimismo, se establecen criterios de transparencia y calidad en la selección de proveedores.

El personal de Presidencia, Dirección o Financiero habrá de respetar en todo momento los oportunos protocolos de rendición de cuentas, permisos de disponibilidad de medios económicos y cualquier otro medio de control económico.

5.- Derechos Laborales

La FUNDACIÓN respeta los derechos laborales reconocidos por Ley a sus trabajadores, apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores. No se interferirá en la decisión de los trabajadores sobre su derecho de afiliación ni se les discriminará por afiliarse o por ser representante sindical.

La FUNDACIÓN está comprometida con la erradicación del trabajo infantil que se ha de considerar como una forma de violación de los Derechos Humanos.

El empleo ofrecido por la FUNDACIÓN siempre será promovido libremente y los trabajadores tendrán plena libertad para renunciar según la normativa aplicable sin que se le obligue a permanecer en sus Centros de manera forzada o bajo coacción.

La jornada laboral no excederá los límites legales establecidos por la legislación vigente y en caso de realizar horas extraordinarias estas serán voluntarias y retribuidas según Estatuto y Convenios.

Asimismo, no sólo quedan totalmente prohibidas las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad pues ello nos permite ganar en riqueza y diversidad. Los procesos de selección de candidatos se realizan en función de la capacidad para realizar el trabajo ofertado sin distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

La FUNDACIÓN contempla un plan de conciliación con el objetivo de establecer medidas de calidad en el empleo, medidas de flexibilidad temporal y espacial, medidas de desarrollo personal y profesional, medidas de apoyo a las familias, igualdad de oportunidades, ámbito temporal y de aplicación.

Se subraya que el objetivo principal de la FUNDACIÓN es conseguir la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual mediante la obtención de destrezas profesionales necesarias para obtener un rendimiento competitivo en el mercado de trabajo actual, fomentando en ellos el desarrollo de aptitudes y habilidades personales adecuadas para conseguir la plena participación e inserción en un entorno laboral y social, así como la sensibilización y adaptación de los entornos laborales. Todo ello en condiciones de igualdad y respeto a sus derechos laborales.

La FUNDACIÓN velará por la protección de los derechos de las personas con discapacidad intelectual en sus relaciones laborales con otras empresas, y, en especial, por el respeto de su dignidad y su integridad física y psicológica, por la no discriminación, por su inclusión en el convenio colectivo correspondiente según la normativa vigente en cada momento, y por el cumplimiento de sus derechos laborales en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores.

6.- Respeto e Igualdad

La FUNDACIÓN promueve y alimenta las relaciones cordiales y de respeto e igualdad entre sus trabajadores y usuarios. No se tolerarán acciones o actitudes que promuevan la discriminación por razón

de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad, así como cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

La FUNDACIÓN ha aprobado, y revisa periódicamente, el correspondiente Plan de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y busca ir más allá que la igualdad de género, promoviendo la diversidad en general como fuente de riqueza y competitividad.

7.- Salud y Seguridad en el trabajo

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo.

La FUNDACIÓN, a través de sus técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla las medidas oportunas para la prevención y control de los peligros y riesgos en el trabajo. Asimismo, se emplean los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos a través de los correspondientes cursos de Formación.

Los trabajadores están obligados al cumplimiento de las normas y medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de lograr un entorno de trabajo saludable. En ese sentido, queda terminantemente prohibida la presencia en los centros de trabajo de cualquier persona que se encuentre bajo los efectos de la droga, alcohol o sustancias alucinógenas, así como ingerirlas y/o consumirlas durante la jornada laboral.

En caso de detectar nuevas situaciones de riesgo para su salud o seguridad, los trabajadores habrán de ponerlo en conocimiento de sus superiores o de los Técnicos de Prevención de Riesgos.

8.- Protección de la Salud

La FUNDACIÓN está comprometida con todas aquellas iniciativas y acciones que luchan contra situaciones que puedan ser susceptibles de ser dañinas para la salud de las personas.

Así, en relación a sus procesos productivos relacionados con la alimentación (elaboración de alimentos, preparación de composiciones de dulces y golosinas) y en sus servicios de hostelería y catering, la

FUNDACIÓN aplica procedimientos y controles en cumplimiento de la normativa que regula la protección y mejora de la Salud Pública humana. Las normas de higiene aprobadas son de obligado cumplimiento para todos los trabajadores que participan en la manipulación de alimentos o bebidas.

Por otro lado, otro ámbito de la Salud en el que la FUNDACIÓN se ha marcado objetivos de supervisión y control es en la administración de medicación a personas con problemas de salud que se encuentren a su cargo. Para ello, la FUNDACIÓN traslada al personal con acceso a la dispensación de medicamentos las pautas de obligado cumplimiento en cuanto a seguimiento estricto de las prescripciones, dispensación, control de stocks, caducidades y retirada.

Asimismo, la FUNDACIÓN velará por que en el desarrollo de sus actividades se cumplan escrupulosamente todas las medidas sanitarias, de seguridad, protección e higiene vigentes en cada momento, y contribuir con ello a cooperar entre todos para controlar y prevenir la propagación de enfermedades y el consiguiente perjuicio para nuestro estado de bienestar.

Por último, como compromiso final respecto de la protección de la Salud de las personas, la FUNDACIÓN se une a la lucha contra el tráfico de drogas y estupefacientes ilegales llevando a cabo sus propios controles del uso de sus recursos (tales como vehículos o furgonetas) o de sus instalaciones, pero también promoviendo y ofreciendo su apoyo en la búsqueda de soluciones en materia de tratamiento y rehabilitación de las adicciones.

9.- Protección del Medio Ambiente

El artículo 45 de la Constitución Española establece que *todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el* ***deber de conservarlo.***

La FUNDACION se compromete a mantener un enfoque preventivo que favorezca la conservación del medio ambiente.

Los trabajadores de sus Centros, están obligados a seguir los procedimientos existentes en la materia y a cumplir con las leyes y regulaciones medioambientales que les afecten en el ejercicio de sus funciones.

Gestionando correctamente los riesgos medioambientales, la FUNDACION pretende reducir el impacto medioambiental de sus servicios.

La FUNDACION, cuya ubicación comprende recintos en espacios naturales, adopta un compromiso de administración de estos recursos con pleno sometimiento a la normativa vigente en la materia. Para ello, y con el objetivo la prevención y minimización de los impactos ambientales, se promueve la concienciación y sensibilización ambiental.

10.- Política Anticorrupción

La organización "Transparencia Internacional" define la corrupción como *"el abuso de poder para beneficio propio"*. La corrupción puede materializarse de diferentes maneras como pueden ser el soborno (*"ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo deshonesto o ilegal en la conducta de la gestión de una empresa"*) o la extorsión (*"utilizar de manera directa o indirecta el propio acceso a una posición de poder o a una ventaja en la información para exigir injustificadamente a otros, colaboración o dinero mediante amenazas coercitivas*").

La FUNDACIÓN lucha contra la corrupción en cualquiera de sus formas y promueve la defensa de la competencia justa y honesta.

Para ello, se ha aprobado una Política Anticorrupción que es de obligado cumplimiento para todos los interesados como complemento al presente Código y que regula situaciones que puedan suponer un riesgo para la FUNDACIÓN en relación con solicitud de pagos de facilitación y otros tipos de pagos tales como cortesías profesionales (regalos, hospitalidad, viajes y entretenimiento), contribuciones políticas, contribuciones filantrópicas y patrocinios, situaciones de conflicto de intereses y relaciones con funcionarios públicos.

11.- Defensa del Mercado y de los Consumidores

La FUNDACIÓN compite en el mercado de manera leal, y no admite que sus trabajadores actúen de forma engañosa, fraudulenta o maliciosa. Con ese fin, en el desarrollo de las actividades comerciales, la FUNDACIÓN promociona sus servicios y/o productos sobre la base de estándares objetivos y transparentes, evitando informaciones equivocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducir a error. Se propicia así la transparencia y la información veraz, oportuna y adecuada.

De igual modo, no prestará su nombre ni sus fines si no existe garantía de que el producto o servicio realmente vaya destinado a los fines fundacionales de manera proporcional a la que se ha publicitado.

Las prácticas hacia los clientes serán siempre conformes con las normativas vigentes en materia de Defensa de los Consumidores y Usuarios, sin recurrir a prácticas elusivas o, de cualquier modo, incorrectas (como, por ejemplo, procedimientos o cláusulas contractuales abusivas).

Como muestra del compromiso de la FUNDACIÓN en la protección de los consumidores se ha dispuesto un servicio de Atención al Cliente que recibe y canaliza internamente las posibles reclamaciones y sugerencias siguiendo los correspondientes procedimientos internos.

12.- Respeto de la Propiedad Intelectual e Industrial

Los trabajadores de la FUNDACIÓN deben respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial propia y ajena que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluidos los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos o sobre conocimientos técnicos especializados.

Queda expresamente prohibida la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de terceros sin la constancia de que la FUNDACIÓN dispone de los correspondientes derechos y/o licencias.

Sólo se usarán en acciones de marketing y publicidad aquellas marcas, imágenes y textos relativos a la FUNDACIÓN debidamente autorizados.

En su relación con terceros, los trabajadores de la FUNDACIÓN seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en lo que se refiere a la protección de la propiedad intelectual e industrial para evitar infringir los derechos de terceros. En caso de duda, se habrá de consultar con el superior jerárquico.

13.- Cumplimiento de obligaciones con Hacienda y Seguridad Social

Con el objeto de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos tal y como marca el artículo 31 de la Constitución Española, la FUNDACIÓN se compromete al cumplimiento de la legalidad vigente en todos los ámbitos de su actividad respecto de sus obligaciones con Hacienda y la Seguridad Social, rechazando cualquier tipo de fraude incluido el relativo a la obtención de ayudas y subvenciones públicas.

En relación a las obligaciones tributarias, la FUNDACIÓN, con la colaboración de sus trabajadores, se compromete a:

- ✓ Reducir los riesgos fiscales significativos y prevenir aquellas conductas susceptibles de generarlos.
- ✓ Colaborar con la Agencia Tributaria en la detección y búsqueda de soluciones respecto a aquellas prácticas fiscales fraudulentas que puedan desarrollarse en los mercados en los cuales tenga presencia la FUNDACIÓN, para erradicar las ya existentes y para prevenir su extensión.

14.- Transparencia contable y económica y prevención del blanqueo

La FUNDACIÓN asume la obligación de ofrecer una imagen fiel de su situación económica y financiera, manteniendo la transparencia en sus cuentas anuales y demás documentos contables.

Por otro lado, en prevención de irregularidades en los pagos y el blanqueo de capitales, queda prohibido recibir o transmitir bienes sabiendo que proceden de una actividad delictiva, cometida por él o por tercera persona, o realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir el origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción a eludir las consecuencias legales de sus actos.

Aún más, se colaborará en la prevención del blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, cumpliendo con la previsión legal contenida en la Ley 10/2010 y su Reglamento. Con estos fines, la FUNDACIÓN ha aprobado el preceptivo Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de financiación del terrorismo, desplegando una serie de protocolos para determinar riesgos y que regula, entre otros temas:

- ✓ Prohibición de aceptación de pagos efectuados por un cliente a sabiendas del origen ilícito del dinero.
- ✓ Prohibición de aceptación de pagos en metálico, cheques al portador o divisas en condiciones inusuales o no acordadas en contrato que resulten provenir de una actividad delictiva.
- ✓ Prohibición de establecer relaciones comerciales, tanto a nivel nacional como internacional, con empresas que no proporcionen información adecuada de su legalidad.

15.- Compromiso social

La FUNDACIÓN, como complemento a las pautas recogidas en el presente Código, se fija asimismo una serie de compromisos socialmente responsables y acordes con la filosofía de la institución y sus valores. Persigue aún más que la no comisión de un delito, buscando que la justicia y la ética sean la norma en nuestro hacer.

VI.- PUBLICIDAD DEL CÓDIGO

El presente Código se hará llegar a todos los interesados a través de los canales ordinarios de comunicación (Departamento de Recursos Humanos; correo electrónico; página web www.alapar.org, etc.).

El Código será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la FUNDACIÓN.

Los interesados deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en la FUNDACIÓN o entidades adheridas, en la renovación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que la FUNDACIÓN lo estime conveniente.

Adicionalmente, la FUNDACIÓN podrá requerir periódicamente a los miembros del Patronato, Comité de Dirección y trabajadores que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta que establece el Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

VII.- INCUMPLIMIENTO

Todos los destinatarios del presente Código tienen la obligación de informar a su superior jerárquico o al Comité de Cumplimiento de cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

La FUNDACIÓN ha establecido canales formales supervisados por el Comité de Cumplimiento, para que todos los interesados puedan realizar, de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código.

Si tiene conocimiento de alguna conducta (activa o pasiva) contraria al contenido del presente Código Ético, o de cualquier otra normativa interna, puede presentar la correspondiente denuncia a través del Canal Ético de la FUNDACIÓN, al que se podrá acceder a través de:

- la dirección de email: canaletico@alapar.org
- la plataforma de canal ético en la página web de la FUNDACIÓN: www.alapar.org/canal-etico

La denuncia se puede presentar de forma anónima o identificándose el remitente, en este caso, la FUNDACIÓN garantiza la confidencialidad de toda la información que se comunique.

Todas aquellas personas que de buena fe transmitan sus notificaciones estarán protegidas contra cualquier tipo de discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas. Cualquier tipo de represalia contra un empleado que informe de un problema honestamente, se considerará una violación del Código Ético.

Sin embargo, las denuncias falsas o difamatorias serán objeto de sanción disciplinaria en la empresa, de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicables.

VIII.- SISTEMA DISCIPLINARIO

En caso de detectarse un incumplimiento de las normas de conducta establecidas en el presente Código Ético, y una vez investigados y evaluados los hechos, se actuará de forma inmediata, con la participación del Departamento de Recursos Humanos, y se adoptarán las medidas disciplinarias que procedan en el ámbito laboral y que serán independientes de cualquier otro procedimiento judicial que pueda dirigirse contra el implicado.

En caso de que existan suficientes indicios de la existencia de un delito, los hechos serán igualmente comunicados a la autoridad competente (fiscalía y demás órganos judiciales).

El Régimen Disciplinario queda configurado por la legislación laboral vigente aplicable y, en especial, por el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación en razón de actividades y sectores que, en caso de la FUNDACIÓN, es el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

IX.- COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

La FUNDACIÓN decide la constitución de un Comité de Cumplimiento, cuya principal función, entre otras, será el control del correcto desarrollo e implementación de las pautas de conducta establecidas en el presente Código.

El Comité de Cumplimiento velará por el respeto de lo dispuesto en el Código Ético de la FUNDACIÓN. Así, tratará los conflictos que puedan surgir en relación al mismo y establecerá planes de acción para solventarlos y salvaguardar la cultura ética.

El Comité de Cumplimiento está formado por los siguientes miembros:

- Presidencia
- Secretaría del Patronato
- Dirección General
- Dirección Financiera
- Dirección de RRHH
- Jurídico
- Coordinación de talleres

Se han recogido en el documento de nombramiento del Comité de Cumplimiento las Condiciones de actuación y organización del Comité, sus funciones y nombramiento, así como el nombramiento y descripción de funciones de la persona que se nombra como Secretario del Comité.

X.- APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El Código Ético es aprobado por el Patronato y entra en vigor en el día de su publicación y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación.